

Zwick, Thomas

Article

Einflussfaktoren auf die Wiedereinstellung älterer Arbeitsloser

Zeitschrift für Personalforschung (ZfP)

Provided in Cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Suggested Citation: Zwick, Thomas (2008) : Einflussfaktoren auf die Wiedereinstellung älterer Arbeitsloser, Zeitschrift für Personalforschung (ZfP), ISSN 1862-0000, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 22, Iss. 3, pp. 314-317

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/71033>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Thomas Zwick*

Einflussfaktoren auf die Wiedereinstellung älterer Arbeitsloser

Ältere Arbeitslose und ältere Beschäftigte haben schlechte Neueinstellungschancen und eine relativ lange Verweildauer in Arbeitslosigkeit. In Deutschland ist das Verhältnis zwischen der Arbeitslosenquote und der durchschnittlichen Arbeitslosenquote Älterer schlechter als in sämtlichen von der OECD erfassten entwickelten Ländern. Im Jahr 2006 lag das Verhältnis beispielsweise bei 120%, nur in den Niederlanden lag es ebenfalls über 100% und in allen anderen Ländern zum Teil deutlich darunter, mit einem Durchschnitt der OECD Ländern bei 70% (OECD 2008). Mit anderen Worten bedeutet dies, dass Ältere in Deutschland größere Schwierigkeiten haben, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, wenn sie dies wünschen, als in anderen Ländern. Dies liegt allerdings nicht an übermäßig geringen Beschäftigungsquoten Älterer in Deutschland, die hierzulande oberhalb des EU Mittels liegen und während der letzten Jahre zudem überproportional gestiegen sind (Schmid/Hartlapp 2008). Der interessante Beitrag von Brussig und Bellmann (2008) untersucht dieses Phänomen genauer und rückt vor allem das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage älterer Beschäftigter in einigen Betrieben in den Mittelpunkt des Interesses. Zwei Gründe dafür, dass sich ältere Beschäftigte in Betrieben bewerben, die kein Interesse an ihnen haben und umgekehrt Betriebe gerne ältere Beschäftigte einstellen würden, aber keine Bewerber bekommen, sind Brussig und Bellmann zufolge vor allem die Senioritätsentlohnung und adverse Selektion.

Mit Senioritätsentlohnung wird das Phänomen umschrieben, dass Betriebe zu Beginn der Betriebszugehörigkeit einen Lohn unterhalb der Produktivität, nach einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer hingegen einen Lohn oberhalb der Produktivität zahlen (Lazear 1981). Die Betriebe nutzen ihren Handlungsspielraum bei der Lohnsetzung, um durch ein relativ steiles Lohn-Betriebszugehörigkeitsprofil die Mitarbeiter an sich zu binden und zu motivieren. Die grundsätzliche Idee hierbei ist, dass die Beschäftigten indifferent sind zwischen einem steileren und einem flacheren Lohnprofil, solange der (die Unsicherheit einer Entlassung oder einer freiwilligen Kündigung berücksichtigende) Barwert des Lohnes zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses gleich ist. Dies bedeutet, dass die Betriebe bei einem steileren Lohnprofil nur einen relativ geringen Risikoaufschlag zahlen müssen, der die Beschäftigten dafür kompensiert, dass sie möglicherweise nicht in die Phase der über der Produktivität liegenden Löhne kommen. Diesem kleinen Lohnaufschlag, im Vergleich zur Entlohnung entsprechend des Produktivitätsprofils, stehen jedoch starke Vorteile gegenüber: Die Beschäftigten haben bei starker Senioritätsentlohnung ein Interesse daran, möglichst lange im Unternehmen zu verbleiben, um die Periode zu maximieren, in der sie ober-

* PD Dr. Thomas Zwick, Stellvertretender Forschungsbereichsleiter am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), L7,1, D – 68161 Mannheim und Juniormitglied der Akademiengruppe Altern in Deutschland. E-mail: zwick@zew.de.

halb ihres Produktivitätsniveaus bezahlt werden. Dies impliziert jedoch, dass sie vermeiden werden, aufgrund von schlechter Arbeitsleistung entlassen zu werden. Somit kann das Unternehmen teure Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und Überwachung der Arbeitsleistung der Beschäftigten sparen.

Hohe Löhne für Beschäftigte ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer implizieren jedoch zweierlei (Hutchens 1989): Zum einen beschäftigen diese Betriebe mehr Arbeitnehmer mit hoher Beschäftigungsdauer, zum anderen stellen sie weniger ältere Arbeitnehmer ein, da sie zu teuer sind und das Lohnpfand nicht einbezahlt haben (hier wird davon ausgegangen, dass Betriebe aufgrund von Gerechtigkeitsüberlegungen und um des betrieblichen Friedens willen versuchen werden, Beschäftigte mit ähnlichen Tätigkeiten und Eigenschaften ähnlich zu bezahlen). Insgesamt können wir somit nicht sagen, ob die Betriebe mit starker Senioritätsentlohnung mehr ältere Beschäftigte haben oder nicht.

Die Argumentation, weshalb ältere Arbeitslose geringere Chancen auf Wiedereinstellung haben, verläuft bei der adversen Selektion ein wenig anders. Hier stellen Betriebe ältere Arbeitssuchende nicht ein, weil sie ihnen pauschal eine niedrigere Produktivität als jüngeren Bewerbern zuschreiben (Akerlof 1970). Die älteren Beschäftigten im eigenen Betrieb werden durchschnittlich nicht schlechter beurteilt als die jüngeren Beschäftigten, sondern schneiden in einigen Feldern wie Arbeitsmoral, Qualitätsbewusstsein und Erfahrungswissen besser ab und in anderen Feldern wie Lernfähigkeit, Flexibilität, Kreativität und körperliche Belastbarkeit schlechter (Boockmann/Zwick 2004). Dennoch überwiegt bei Neueinstellungen Älterer die Skepsis, insbesondere weil die Betriebe vermuten, dass es sich bei den Bewerbern um eine Negativselektion handelt, das heißt um Beschäftigte, die andere Betriebe aufgrund unterdurchschnittlicher Arbeitsleistung entlassen haben. Dies ist umso gravierender, weil die vorherigen Arbeitgeber die wahre Produktivität bzw. Motivation der Beschäftigten ja bereits beurteilen können.

Der Beitrag von Brussig und Bellmann stellt im empirischen Teil vor allem auf das Missverhältnis zwischen den Charakteristiken von Betrieben ab, die ältere Beschäftigte einstellen und bei denen Bewerbungen Älterer vorliegen. Er zeigt, dass das Vorliegen einer Bewerbung Älterer mit den Einstellungschancen älterer Bewerber auf betrieblicher Ebene kaum zusammenhängt. Dies ist ineffizient, weil möglicherweise offene Stellen nicht von Älteren besetzt werden und viele Bewerbungen umsonst geschrieben werden. Die Erklärungen für das Auseinanderklaffen des Angebots an freien Stellen und der Nachfrage älterer Bewerber beziehen sich jedoch nicht auf die verzögerte Entlohnung oder adverse Selektion, sondern auf die unternehmerische Selbstdarstellung der Betriebe sowie auf berufliche Netzwerke, die das Suchverhalten beeinflussen. Dies ist nicht verwunderlich, da weder die Auswirkungen der verzögerten Entlohnung noch der adversen Selektion auf Basis von Unternehmensdaten untersucht werden können. Bei der Berechnung der Senioritätsentlohnung muss zwischen dem reinen Senioritätseffekt und dem Selektionseffekt unterschieden werden, d.h. dem Umstand, dass Beschäftigte, die besonders gut auf ihre Arbeitsstelle passen, auch besonders lange bleiben (siehe beispielsweise Topel 1991; Altonji/Shakotko 1987). Die Trennung beider Lohnanteile ist jedoch nur auf Basis von Individualdaten möglich und nicht mit Hilfe von aggregierten Lohnindikatoren auf Betriebsebene. Ähnli-

ches gilt für adverse Selektion: Hier müssen die Löhne und die Produktivität älterer und jüngerer neu Eingestellter miteinander verglichen und gleichzeitig dem Selektionseffekt Rechnung getragen werden, d.h. dass möglicherweise bei den Älteren nur bei Positivselektion neu eingestellt wird.

Durch die Nutzung von verknüpften Beschäftigten-Betriebsdaten – wie dem linked employer employee data set des IAB (LIAB) – kann nun allerdings auch die Hypothese der verzögerten Entlohnung als Grund für die Schwierigkeiten älterer Arbeitsloser, einen neuen Arbeitsplatz zu bekommen, direkt getestet werden (siehe Zwick 2008). Zunächst wird auf der Basis von Lohngleichungen die individuelle Senioritätsentlohnung berechnet. Die Werte werden dann auf Betriebsebene aggregiert und in Zusammenhang gebracht mit der Beschäftigungsstruktur sowie dem Einstellungsverhalten der Betriebe. Hierbei wird gezeigt, dass es einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen einem betrieblichen Senioritätsentlohnungsniveau oberhalb des Sektordurchschnitts und dem Anteil älterer neu Eingestellter an allen neu Eingestellten bzw. an allen Älteren gibt (sowie einen positiven Zusammenhang mit der Verbleibsdauer der Beschäftigten im Betrieb). Diese Evidenz ist kompatibel mit der These einer Entlohnung von Beschäftigten mit langer Betriebszugehörigkeit oberhalb deren Produktivität. Es ist jedoch genauso gut möglich, dass Betriebe mit steilen Senioritäts-Entlohnungsprofilen einen besonders hohen Nutzen aus dem Aufbau betriebs-spezifischen Humankapitals ziehen und ältere Beschäftigte nicht mehr einstellen, weil nicht mehr genügend Zeit bleibt, um die notwendigen Qualifikationen zu erlernen. Eine empirische Trennung beider Erklärungen wäre nur möglich, wenn gezeigt werden könnte, dass in den Betrieben mit stärkerer Senioritätsentlohnung auch überproportionale Renten bei Frühpensionierung bezahlt werden (Lazear 1979) oder höhere Überwachungskosten der Mitarbeiter notwendig wären (Hutchens 1989). Diese Informationen liegen jedoch (noch) nicht vor. Nichtsdestotrotz kann festgehalten werden, dass ältere Beschäftigte in den Betrieben mit hohen Senioritätslöhnen kaum Chancen auf Wiedereinstellung haben. Die vergleichsweise großen Schwierigkeiten älterer Arbeitsloser, in Deutschland wieder eine Arbeitsstelle zu finden, können somit zumindest teilweise auf die relativ hohen Senioritätslöhne zurückgeführt werden. Zwick (2008) findet für Deutschland hohe durchschnittliche Senioritätslöhne.

Auch für die Überprüfung der Hypothese, dass die älteren Arbeitslosen aufgrund von adverser Selektion schlechtere Arbeitsmarktchancen haben, benötigen wir wie gesagt verlinkte Beschäftigten-Betriebsdaten. Eine Alternative dazu wäre, die Betriebe direkt nach ihren „Vorurteilen“ oder schlechten Erfahrungen gegenüber älteren Beschäftigten zu fragen mit all den absehbaren Folgen für Verzerrungen bei den Antworten aufgrund erwünschten Verhaltens. Eine erfolg versprechende Alternative wäre ein direkter Vergleich der Produktivität neu eingestellter älterer und jüngerer Beschäftigter (möglichst unter Einbeziehung der Selektivität aus dem zur Verfügung stehenden Bewerberpool). Eine dementsprechende empirische Validierung ist mir jedoch leider nicht bekannt.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass die Schwierigkeiten älterer Beschäftigter, wieder im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, in Deutschland im internationalen Vergleich besonders hoch sind. Dies scheint eine Konsequenz des Missverhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage offener Stellen bei bestimmten Unternehmens-

typen, aber auch einer in Deutschland im internationalen Vergleich relativ hohen Senioritätsentlohnung zu sein. Der empirische Beweis, dass adverse Selektion hier ebenfalls eine Rolle spielt, steht hingegen noch aus und ist ein lohnendes Forschungsfeld.

Literatur

- Akerlof, George (1970): The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism. In: *Quarterly Journal of Economics*, 84, 488-500.
- Altonji, Joseph / Shakotko, Robert (1987): Do Wages Rise with Job Seniority? In: *Review of Economic Studies*, 54, 437-459.
- Boockmann, Bernhard / Zwick, Thomas (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 37(1), 53-63.
- Brussig, Martin / Bellmann, Lutz (2008): Betriebliche Einflussfaktoren auf Rekrutierungen Älterer und deren Bewerbungen. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, 22(1), 35-57.
- Hutchens, Robert (1989): Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade. In: *Journal of Economic Perspectives*, 3(4): 49-64.
- Lazear, Edward (1979): Why is there Mandatory Retirement? In: *Journal of Political Economy*, 87: 1261-1284.
- Lazear, Edward (1981): Agency, Earnings Profiles Productivity and Hours Restrictions. In: *American Economic Review*, 71, 606-620.
- OECD (2008): Source OECD, Paris. (<http://stats.oecd.org/>).
- Schmid, Günther / Hartlapp, Miriam (2008): Aktives Altern in Europa. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 18-19, 6-15.
- Topel, Robert (1991): Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority. In: *Journal of Political Economy*, 99(1), 145-176.
- Zwick, Thomas (2008): The Employment Consequences of Seniority Wages. In: ZEW Discussion Paper 08-039, Mannheim.